

# Erto>

**Yksityisen  
sosiaalipalvelualan  
neuvottelutulos  
8.6.2023**

Saara Arola, edunvalvontajohtaja



# Erto>

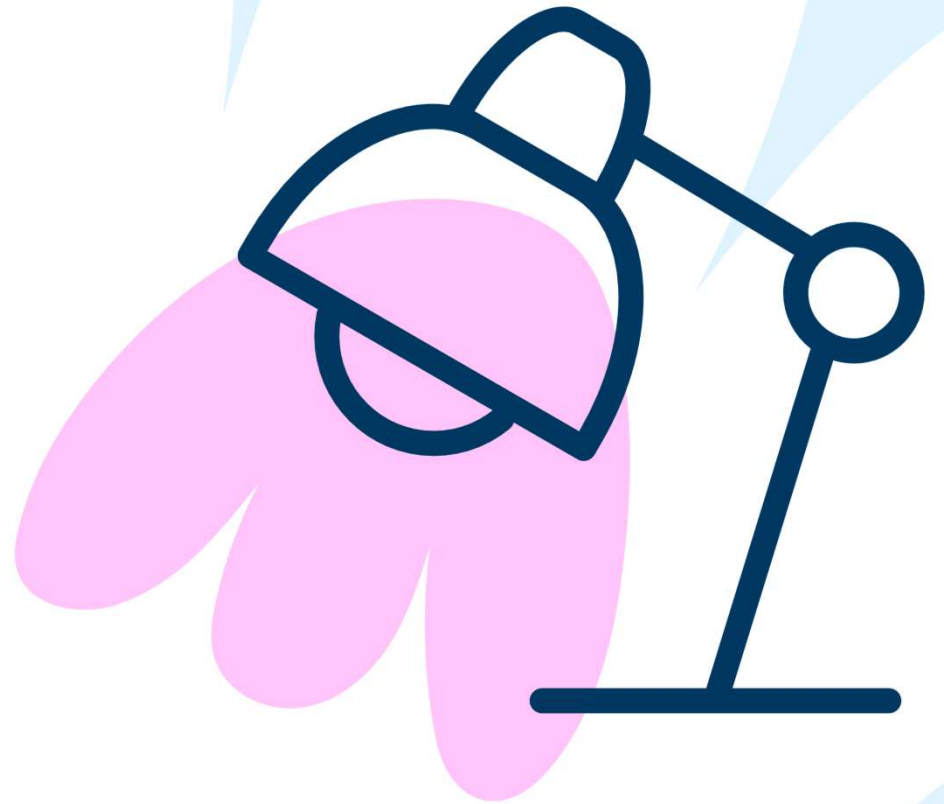
**ISO KIITOS KAIKILLE  
TYÖTAISTELUIHIN  
OSALLISTUNEILLE!**



# Sopimuskausi

- 32 kuukautta
- 1.5.2023-31.12.2025

# Palkkaratkaisu



# Palkkaratkaisu

- Palkankorotukset yhteensä sopimuskauden aikana keskimäärin hieman yli **13 %**.
  - sosiaalipalvelun toimialalla (pois lukien varhaiskasvatus) 13,07 % ja
  - varhaiskasvatuksessa 12,78 %.
- Kumulatiivinen (korkoa korolle) korotusvaikutus sopimuskaudella on koko alalla keskimäärin **13,5 %**.
  - sosiaalipalvelun toimialalla (pois lukien varhaiskasvatus) 13,52 % ja
  - varhaiskasvatuksessa 13,17 %

# Vertailua julkisen sektorin sopimukseen (kvtes ja sote-sopimus) sekä yleiseen työmarkkinalinjaan

- Palkankorotukset 3,7 % yleistä työmarkkinalinjaan korkeammat (sopimuskauden pituuteen suhteutettuna)
- Julkisen sektorin sote-sopimuksen ja kvtesin yleiskorotukset (= kaikille maksettavat korotukset): 4,47 % kahdessa vuodessa
- Yksityisen sosiaalipalvelualan yleiskorotukset (= kaikille maksettavat korotukset) sopimuskauden aikana: 7 %
- Sote-sopimuksessa ja kvtesissä paikallisesti sovittavia eriä paljon (ei jaeta kaikille eikä välttämättä tehtäväkohtaiseen palkkaan)
- Yksityisellä sosiaalipalvelualalla paikalliset erät käytetty pääsääntöisesti vähimmäispalkkatason korotuksiin:
  - A- ja B-ryhmissä yhteensä: 4,5 % + 7 % = **11,5 %** (97 % hyötyy näistä ja 70 % saa täysimääräisenä)
  - C-F-ryhmissä yhteensä: 5,2 % + 7 % = **12,2 %** (noin 89 % hyötyy näistä ja 70 % saa täysimääräisenä)
- Yleiskorotukset mukaan luettuna vähimmäispalkat nousevat kumulatiivisesti (eli ns. korkoa korolle –vaikutus huomioiden)
  - A- ja B-ryhmissä 70 %:lla 11,9 %
  - C-F-ryhmissä 70 %:lla 12,7 %

# Esimerkkejä vähimmäispalkkakorotuksista sopimuskauden aikana

- A-palkkaryhmässä vähimmäispalkkaluokka **G12A nousee**
  - Pk-seudulla 1877,75 eurosta 2101,48 euroon (täysillä palvelusvuosilisillä 2065,70 eurosta 2311,81 euroon)
  - muualla Suomessa 1862,69 eurosta 2084,63 euroon (täysillä palvelusvuosilisillä 2048,43 eurosta 2292,48 euroon)
- B-palkkaryhmässä vähimmäispalkkaluokka **G16B nousee**
  - Pk-seudulla 2001,49 eurosta 2239,95 euroon (täysillä palvelusvuosilisillä 2201,76 eurosta 2464,09 euroon)
  - Muualla Suomessa 1974,98 eurosta 2210,28 euroon (täysillä palvelusvuosilisillä 2170,96 eurosta 2429,61 euroon)
- C-palkkaryhmässä vähimmäispalkkaluokka **G19C nousee**
  - Pk-seudulla 2174,14 eurosta 2449,58 euroon (täysillä palvelusvuosilisillä 2351,83 eurosta 2649,79 euroon)
  - Muualla Suomessa 2144,12 eurosta 2415,76 euroon (täysillä palvelusvuosilisillä 2318,59 eurosta 2612,33 euroon)

# Esimerkkejä vähimmäispalkkakorotuksista sopimuskauden aikana

- D-palkkaryhmässä vähimmäispalkkaluokka **G22D nousee**
  - Pk-seudulla 2451,95 eurosta 2762,58 euroon (täysillä palvelusvuosisillillä 2672,66 eurosta 3011,25 euroon)
  - Muualla Suomessa 2417,63 eurosta 2723,92 euroon (täysillä palvelusvuosisillillä 2635,15 eurosta 2969 euroon)
- E-palkkaryhmässä vähimmäispalkkaluokka **G24E nousee**
  - Pk-seudulla 2643,42 eurosta 2978,31 euroon (täysillä palvelusvuosisillillä 2882,91 eurosta 3248,15 euroon)
  - Muualla Suomessa 2620,92 eurosta 2952,96 euroon (täysillä palvelusvuosisillillä 2858,38 eurosta 3220,52 euroon)
- F-palkkaryhmässä vähimmäispalkkaluokka **G27F nousee**
  - Pk-seudulla 2960,29 eurosta 3335,33 euroon (täysillä palvelusvuosisillillä 3229,48 eurosta 3638,63 euroon)
  - Muualla Suomessa 2918,88 eurosta 3288,67 euroon (täysillä palvelusvuosisillillä 3184,24 eurosta 3587,66 euroon)
- **Huom! Myös osa vähimmäispalkkaluokkaa ylemmistä palkkaluokista korottuu sopimuskauden aikana vähimmäispalkkakorotusten ansiosta**



# Vertailua julkisen sektorin sopimukseen (kvtes ja sote-sopimus) sekä yleiseen työmarkkinalinjaan

- Julkisen sektorin sote-sopimuksen kertaerä 467 euroa
- Julkisen sektorin kvtessin kertaerä 467 euroa (+ varhaiskasvatukseen 120-150 euroa)
- Yksityisen sosiaalipalvelualan kertaerä 470 euroa + varhaiskasvatukseen lisäksi 150 euron kertaerä
  
- Lisäksi paikallisesti sovittava erä muuhun kuin varhaiskasvatukseen 0,7 % (tehtäväkohtaiseen palkkaan tai saatavuuslisään)
  
- Sosiaalipalvelun toimialalla (pois lukien varhaiskasvatus) palkankorotukset ovat yhteensä (kertaerä ja paikallinen erä mukaan luettuna):
  - A- ja B-ryhmissä 13,5 % (13,9 % kumulatiivisesti)
  - C-F-ryhmissä 14,2 % (14,7 % kumulatiivisesti)

# Vuoden 2023 korotukset

- **1.9.2023 yleis- ja taulukkokorotus 3,6 % JA**
- **1.9.2023 vähimmäispalkkakorotus:** vähimmäistaulukkopalkat nousevat kaikissa palveluslisäportaissa A-B palkkaryhmissä 1,9 % ja C-F palkkaryhmissä 2,2 %.
  - Keskimäärin alarajakorotuksen palkkatasoa nostava kustannusvaikutus toimialalla on 1,56 %.

# Vuoden 2024 korotukset

- **Varhaiskasvatuksessa toukokuun 2024** normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä maksetaan työntekijälle **470 euron kertaerä**. Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2024 ja hän on työsuhteessa ja palkanmaksun piirissä maksuhetkellä.
- Kertaerää ei makseta, mikäli työntekijä on irtisanoutunut työsuhteestaan ennen kertaerän maksuajankohtaa, paitsi jos kyse on eläkkeelle jäämisestä.
- Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täytyessä perhevapaalla olijoille riippumatta siitä, ovatko he palkanmaksun piirissä.
- Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täytyessä sairauspoissaolon aikana riippumatta siitä, onko työntekijä palkanmaksun piirissä edellyttäen, että sairauspoissaolo on alkanut 1.2.2024 jälkeen.
- Muiden ehtojen täytyessä osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa, 2.5.2024 voimassa olevan työsopimuksen mukaan. Vaihtelevaa työaikaa tekeväälle työntekijälle kertaerä maksetaan toteutuneen työajan mukaan (tarkasteluaika 6kk tai jos lyhyempi työsuhde, niin koko työsuhteen kesto).
- Työsuhteen yhdenjaksoisuudessa huomioidaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaiset lyhytaikaiset keskeytykset.

# Vuoden 2024 korotukset

- **Muulla TES-toimialalla kuin varhaiskasvatuksessa kesäkuun 2024** normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä maksetaan työntekijälle **470 euron kertaerä**. Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2024 ja hän on työsuhteessa ja palkanmaksun piirissä maksuhetkellä. Kertaerää ei makseta, mikäli työntekijä on irtisanoutunut työsuhteestaan ennen kertaerän maksuajankohtaa, paitsi jos kyse on eläkkeelle jäämisestä.
- Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täytyessä perhevapaalla olijoille riippumatta siitä, ovatko he palkanmaksun piirissä.
- Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täytyessä sairauspoissaolon aikana riippumatta siitä, onko työntekijä palkanmaksun piirissä edellyttäen, että sairauspoissaolo on alkanut 1.3.2024 jälkeen.
- Muiden ehtojen täytyessä osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa, 3.6.2024 voimassa olevan työsopimuksen mukaan. Vaihtelevaa työaikaa tekeväälle työntekijälle kertaerä maksetaan toteutuneen työajan mukaan (tarkasteluaika 6 kk tai jos lyhyempi työsuhde, niin koko työsuhteen kesto).
- Työsuhteen yhdenjaksoisuudessa huomioidaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaiset lyhytaikaiset keskeytykset.
- Toukokuun ja kesäkuun 2024 kertaerien kustannusvaikutus toimialalla on 1,3 %.

# Vuoden 2024 korotukset

- **1.8.2024 yleis- ja taulukkokorotus 2,4 % JA**
- **1.8.2024 vähimmäispalkkakorotus:** vähimmäistaulukkopalkat nousevat kaikissa palveluslisäportaissa A-B palkkaryhmissä 1,6 % ja C-F palkkaryhmissä 1,8 %.
  - Keskimäärin alarajakorotuksen palkkatasoa nostava kustannusvaikutus toimialalla on 1,47 %.

# Vuoden 2025 korotukset

- **Varhaiskasvatuksessa** toukokuun 2025 normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä maksetaan työntekijälle **150 euron** kertaerä ”**varhaiskasvatuksen pitovoimaeränä**”. Erä maksetaan samoin edellytyksin kuin toukokuun 2024 varhaiskasvatuksen kertaerä vuoden 2025 päivämäärillä.
- **1.8.2025 muulla TES-toimialalla kuin varhaiskasvatuksessa** jaetaan **0,7 % paikallinen ”hyvinvointialueiden vetovoimaerä”** paikallisen erän jako-ohjeistuksen mukaisesti -> kohdistetaan tehtäväkohtaisiin lisiin tai saatavuuslisiin

## LISÄKSI

- **1.8.2025 yleis- ja taulukkokorotus 1,0 % JA**
- **1.8.2025 vähimmäistaulukkopalkkojen korotus:** vähimmäistaulukkopalkat nousevat kaikissa palveluslisäportaissa A-B palkkaryhmissä 1 % ja C-F palkkaryhmissä 1,2 %.
  - Keskimäärin alarajakorotuksen palkkatasoa nostava kustannusvaikutus toimialalla on 1,04 %

# Alan pito- ja vetovoiman kehittämishanke



# Pito- ja vetovoiman kehittämishanke

- Kehittämishankkeen avulla osapuolet varmistavat käytettävissään olevin keinoin yksityiselle sosiaalipalvelualalle kannustavat ja kilpailukykyiset palkat ja kehittävät muita veto- ja pitovoimatekijöitä osaavan työvoiman turvaamiseksi.
- Kehittämishankkeen aluksi selvitetään osapuolten päättämässä aikataulussa ja laajuudessa seuraavia tekijöitä:
  - yksityisen ja julkisen sosiaali- ja varhaiskasvatusalan palkkaerojen suuruus
  - palkkaerojen syyt ja perusteet
  - toimialan taloudellinen tilanne, palkanmaksukyky ja tuottavuuteen vaikuttavat tekijät
  - asiakaspalvelutarpeet
  - työntekijöiden siirtymät toimialojen välillä
  - alalta poistuneiden osuus
  - alan työolot (määritelmän avaus) ja työhyvinvointi (TES:n työhyvinvointityöryhmä raportoi hankkeelle)
  - veto- ja pitovoimaan kummallakin toimialalla vaikuttavat seikat



# Pito- ja vetovoiman kehittämishanke

- Seuraavilla neuvottelukierroksilla neuvotteluosapuolet arvioivat julkisen puolen (hyvinvointialueiden SOTE-sopimus ja kunta-alan sopimukset) palkkaratkaisuja ja niiden vaikutuksia ja huomioivat julkisen puolen palkkaratkaisut neuvoteltaessa yksityisen sosiaalipalvelualan palkkaratkaisuista. **Neuvotteluosapuolten tarkoituksena on kuroa umpeen yksityisen ja julkisen puolen välistä perusteetonta palkkaeroa ottaen huomioon alan yritysten taloudellisen tilanteen ja toimialan erityispiirteet.**
- **Tulevissa neuvotteluratkaisuissa tehdään hankkeen tavoitteiden mukaisia palkankorotusten kohdentamistoimia neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla.** Korotuksia pyritään kohdentamaan tarkoituksenmukaisella tavalla erityisesti niihin vähimmäispalkkoihin, joissa palkkaero on suurin.
- Hankkeen osana myös tilastotyöryhmä, työhyvinvointityöryhmä sekä palkkasopimuksen uudistustyöryhmä
- Hankkeen toteutus alkaa 1.9.2023. Kunkin sopimuskauden päättyessä neuvotteluosapuolet tarkastelevat hankkeen tavoitteiden edistymistä ja arvioivat jatkotoimenpiteiden tarvetta.

# Muut muutokset



# Korvausten korotukset

- Luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.9.2023 13 %:lla.
- Hälytyskorvausta ja kielilisää korotetaan 1.9.2023 13 %:lla.

# Soveltamisohje työvuoroluettelon muutokseen

- Tarkoituksena kitkeä tessin ylityömääräysten kiertämistä
- Soveltamisohje 1:
  - Kun sovitaan kokoaikatyöntekijän kanssa työnantajan aloitteesta ylimääräisestä työvuorosta tai työvuoron pidentämisestä, niin kyse on ylityöstä, jos työehtosopimuksen mukaiset ylityörajat ylittyvät. Mikäli taas työntekijän kanssa yhteisymmärryksessä sovitaan, miten vastaava työajan lyhentäminen toteutetaan tasoittumisjakson kuluessa, niin kyse on työvuoroluettelon muutoksesta.
  - (Liukuvassa ja joustotyöajassa on omat työaikalain mukaiset periaatteet muutosten toteuttamisesta)
- Soveltamisohje 2:
  - Painavassa ennalta-arvaamattomassa muutostilanteessa työnantajan yksipuolisesti toteuttama työvuoron muutos ei voi koskea jo alkanutta työvuoroa.

# Vuosilomien jakamiseen liittyvä soveltamisohje

- Nykyisestä tes-kirjauksesta: Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 2 viikkoa, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa. Ilman sopimista 4 viikon kesäloma tai 1 viikon talviloma voidaan jakaa useampaan osaan tämän soveltamisohjeen mukaan vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa palvelun tarjoamista ei voida sijaisjärjestelyillä tai muilla toimilla taata.
- UUSI Soveltamisohje:
- *Lomien jakaminen ilman sopimista edellyttää **lisäksi**, että mahdollinen erittäin poikkeuksellinen tarve lomien jakamiseen on käyty etukäteen perusteluineen läpi luottamusmiehen ja kunkin työntekijän kanssa tai luottamusmiehen puuttuessa yhdessä työntekijöiden kanssa ja kunkin työntekijän kanssa.*
- *Lisäksi on huomioitava kohdan 3 periaatteet työntekijöiden toiveiden kuulemisesta ja mahdollisuuksien mukaan niiden huomioonottamisesta ja tasapuolisuudesta lomien sijoittamisessa.*

## Paikallisen sopimisen pöytäkirja 2 §

- Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät yhdessä tai valitsemansa edustajan välityksellä tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys tai vastaava.

### UUSI KIRJAUS:

- *Mikäli jollakin allekirjoittajajärjestöllä on luottamusmies, voivat toisiin allekirjoittajajärjestöihin kuuluvat työntekijät valtuuttaa tämän luottamusmiehen myös itseään edustamaan tai he voivat valita keskuudestaan oman edustajan/edustajat.*
- *Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat ja mitä tahoja he edustavat.*

# Osa-aikatyöntekijän kuukausipalkka

- Poistettiin vanha kirjaus siitä, että työnantajan aloitteesta alle 19 tuntia viikossa työskentelevän kuukausipalkkaisen osa-aikatyöntekijän palkka on tessin vähimmäispalkkatasoa korkeampi (sovelletaan vain muutamaan henkilöön alalla)
- Lisättiin uusi pöytäkirjamerkintä:
- *Aiemmin TES:issä olleen keskimäärin alle 19 t viikossa työskennelleen korotetun osa-aikakuukausipalkan piirissä olleen työntekijän palkka entisessä osa-aikatyössä ei voi laskea, vaikka kyseinen määräys on TES:istä poistunut.*

# Pito- ja vetovoiman kehittämishankkeen lisäksi työryhmiä

1. Terveet ja tulokselliset työajat oppaan uudistaminen ja selvitetään ketkä kuuluvat hälytysrahan piiriin (nykyinen työryhmä jatkaa).

2. Työhyvinvointityöryhmä

A) Sopijaosapuolet tukevat, seuraavat ja arvioivat työhyvinvoinnin edistymistä. Työryhmä tarkastelee työelämän laadun, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantamista sekä yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toimivuutta.

Työturvallisuuskeskus tarjoaa taustatietoa turvallisten ja terveellisten työolojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä toimivaan työsuojeluun. Työryhmä edistää sitä, että työpaikoilla ja työyhteisöillä on riittävästi tietoa ja valmiuksia laatia paikallisia toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, työssä jaksamisen tukemiseksi ja työurien pidentämiseksi. (Nykyinen työryhmä jatkaa ja raportoi osapuolten pito- ja vetovoimahankkeelle)

B) Teemat matka-aika ja etätöiden periaatteet, lepotauko (taukopaikat ja joutuisa ruokailu) sekä sen selvittäminen, onko asiakaskohteiden välisiä matkoja usean työpisteen työssä mahdollista merkitä työvuoroluetteloon ja kuinka matkoja on mahdollista huomioida työvuorosuunnittelussa ovat osateemoina mukana työryhmätyössä.

3. Työryhmä, joka selvittää TES:n 25 §:n mukaista suojavaatetusta. (nykyinen työryhmä jatkaa)

4. Työryhmässä selvitetään mahdollisuus selkeyttää 18 §:n 8. kohdan prosentuaalisen vuosilomapalkan taulukoita kustannusneutraalisti ja muutoksen mahdollinen soveltamisaikataulu.



## Tietoa ja tukea

Työsuhdeneuvonta jäsenille

Puh. 09 613 231

Ma-pe 8.30-13.30

Saara Arola,  
edunvalvontajohtaja

Puh. 09 6132 3233

[saara.arola@erto.fi](mailto:saara.arola@erto.fi)





**Jotta kaikilla olisi parempi työelämä.**



**Erto** >